

独立行政法人改革等に関する分科会第2WG
第6回議事録

内閣官房行政改革推進本部事務局

○座長 それでは「独立行政法人改革等に関する分科会第2WG」を開催いたします。

委員の皆様方には御多用中、御出席いただきありがとうございます。

前回まで5回にわたりヒアリングを行い、当初予定しておりました対象法人のヒアリングを一通り終わりましたので、これまでの議論を踏まえ、再ヒアリングの対象法人を決定いたします。

事務局から御説明をお願いいたします。

○事務局 それでは、お手元の資料1「第2WGの再ヒアリング対象法人（案）」という資料をご覧くださいませでしょうか。

御議論いただきました論点におきまして、主務省と当ワーキングとの間に認識の隔たりがまだ相当あるものでありますとか、あるいは議論の中では必ずしも対象法人について十分に意見聴取出来なかつたものなどを中心に、現時点においては資料にあるとおり、文科省関係におきましては大学評価・学位授与機構以下、数法人。厚労省関係におきましては労働政策研究・研修機構以下、数法人。経産省関係は産業技術総合研究所以下、2法人。このようなところについて再ヒアリングを行ってはどうかと考えております。

○座長 ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして御意見はございませんでしょうか。よろしいですか。

それでは、再ヒアリングの対象法人は資料1のとおり決定いたします。

なお、この先、事情の変更があった場合には修正があり得るかと思存しますので、よろしくをお願いいたします。

それでは、各法人のヒアリングに入ります。

まず、お手元に配付している資料の確認をさせていただきます。事務局からお願いいたします。

○事務局 それでは、本日の資料といたしまして、ただいま御確認いただきました資料1の次から、本日ヒアリングを行っていただきます厚労省所管の労働政策研究・研修機構、文部科学省所管の大学評価・学位授与機構及び国立大学財務・経営センターの資料がございますので、御確認をお願いしたいと思います。以上でございます。

○座長 ありがとうございました。

それでは、各法人のヒアリングに入ります。本日は厚労省所管の4法人、文部省所管の4法人からヒアリングを行います。

まず最初に労働政策研究・研修機構、労働者健康福祉機構、労働安全衛生総合研究所からヒアリングを行います。府省、法人の方に入室させていただきますので、しばらくお待ちください。

(労働政策研究・研修機構、労働者健康福祉機構、労働安全衛生総合研究所関係者入室)

○座長 本日はお忙しいところ、厚生労働省ほか御担当の皆様においでいただき、ありがとうございます。

冒頭5分以内で主務省から御説明をいただいた後、15分程度の質疑を行わせていただき

たいと思います。

時間が限られておりますので、特に説明が必要な事項について御説明いただければ結構でございます。5分と非常に短い時間でございますので、よろしくお願いいたします。

それでは、御説明のほどよろしくお願いいたします。

○厚生労働省 よろしくよろしくお願いいたします。

今日お配りいたしました資料に沿いまして、御説明をさせていただきたいと思っております。

労働政策研究・研修機構（JILPT）につきましては、前回のヒアリングの際、委員の皆様方から労福機構と安衛研の統合法人にJILPTも統合できないかとの指摘や、組織の効率化についての指摘がございました。本日はこれらの点について御説明させていただきます。

まず、資料の1ページでございますけれども、労福機構と安衛研の統合法人にJILPTも統合すべきという指摘につきまして改めて検討いたしました。仮に3法人が統合した場合、点線の下にございますように、第1に業務、人員の圧倒的多数は労災病院の運営となり、労働政策研究に従事する職員は0.7%に過ぎないこと。

第2に、業務内容が労災病院の運営、労働災害の予防、治療、職業性疾病の調査研究、労働災害の調査、労働政策全般の研究などとなりまして、業務の範囲が広く、かつ、関連の乏しい業務が加わることになること。

3つ目といたしましては、各法人の事業規模等からいたしまして、3法人の業務の中心となる労福機構の理事長にふさわしい医師を統合法人の理事長とすることが想定されることとなります。

このため、仮にJILPTが統合いたしますと上の箱にございますように、労働政策の立案に資する質の高い政策研究を行うという、政策研究機関として果たすべき使命が曖昧になってしまい、優秀な研究者の確保が困難となること。さらに理事長は労働政策研究のマネジメントに充てる時間が激減する上に、労働政策分野でトップレベルの研究者を理事長に迎えることが困難となり、マネジメントが弱体することから、労働政策の企画立案に資する質の高い労働政策研究成果を上げることができなくなるため、統合は適当でないと考えておるところでございます。

なお、2ページにございますように、行政分野ごとに他省庁にもそれぞれ政策研究機関が設置されておりますけれども、組織形態の相違はございますが、事業執行機関の一部門とされているものは無いことにも御留意いただければありがたいと思っております。

3ページでございますけれども、ここにございますように前回のヒアリングのときにも御説明したとおり、これまでもJILPTの場合は役職員のスリム化や組織の見直しを大幅に進めてきたところでございますが、行政改革全体の趣旨に沿ってさらに効率化を図る必要性については、しっかりと認識をしているつもりでございます。

このため、今回検討しております組織改革では、間接部門を中心とするアウトソーシングの拡大などによりまして、他法人と統合する場合と同程度の内部組織の合理化を図ることといたしたいと考えております。

合理化の具体的な取り組みとしては下の箱にございますように、例えば給与関係業務のシステム化等により、管理部門組織の合理化を図る。そして研究成果物の出版、販売、配布業務あるいは図書館機能を有する資料センターの管理運営業務といった間接部門のアウトソーシングによりまして、関係する組織の合理化を図る。さらに法定理事数を1名削減するなどを現時点で考えておるところでございます。これによりまして、最近の法人統合の例に見合う程度の内部組織の合理化を実現できるものと考えております。

厚生労働省といたしましては、引き続き質の高い労働政策研究成果を上げるためには、単独で存続することが必要であると考えております。事業の効率的、効果的な実施に向けて引き続き知恵を絞りつつ、努力してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願ひ申し上げたいと思ひます。

以上です。

○座長 御説明ありがとうございました。

それでは、質疑に入らせていただきたいと思ひます。委員から質問、御意見等をお願いしたいと思ひます。よろしくお願ひいたします。

○委員 今、御説明いただいたところに出てこなかったことで一点御質問ですが、労働大学の国移管というものが既に閣議決定されておりますが、これはどのように考えておられるのか。今、御発言に無かったのですが、これはそのまま進めるということでしょうか。

○厚生労働省 労働大学の国移管についてのお尋ねでございます。

本日、ヒアリングに当たりまして、問題意識としては3法人の統合について主に議論になるのではないかと示唆をいただいたものですから、それを中心にプレゼンテーションをさせていただいた次第でございます。

労働大学の国戻しにつきましては、前回10月8日のヒアリングで私どもとしても見解を申し上げたところではございませうけれども、繰り返しの部分もございませうが、今回、ゼロベースから法人の組織のあり方について議論するという前提に立たせていただいた。そういう前提の上ですけれども、労働大学についてはそもそも平成13年の特殊法人改革のときに、国の施設としてございました労働研修所を特殊法人日本労働研究機構という政策研究機関と統合して、政策研究の最新の知見を研修に生かすこと、また、研修の現場で得られる現場職員の問題意識を研究にフィードバックすること。この2つのまさにシナジー効果を期待して統合をする。それがまた国の行政の減量にもなるということで、そういった統合に踏み切ったところではございませう。

以後、当初の目的意識に沿った形で両者の融合化といひませうか、研究員が研修所に行つて講師を務める。あるいは研究員が開発した演習手法に従つて教官が授業を進めるとか、研究生との交流のためのイブニングセッションというものを通じて、現場の問題意識を研究員が肌で知るとか、そういった成果が上がつてきていると思ひませう、従ひませうゼロベースからの議論といたしましては、引き続きJILPTの業務とすることが適切であるといひませうか、そのようにさせていただければありがたいと思ひております。

○委員　ゼロベースとおっしゃるのは考え方としては確かに新たに考えていきたいと思います。ということはそうなのですが、労働大学の国移管も困難で、統合もしないでそのままということになると、行革という観点から消極的という印象をどうしても与えかねないという感じはいたします。

この組織改革について今、御説明いただいて、いろいろ御努力されて、統合する場合と同程度の内部組織の合理化を図るという御説明なのですが、果たして本当にこれが可能なのかということもございまして、前回大分こちらと隔たりがあると思ったのは、安衛研と労福機構の2法人統合は出来て、こちらを合わせて3法人統合は出来ないということについて、かつて安衛研との統合のところでシナジー効果があると説明されていたと思うので、なぜそれができないかということです。

先ほど申しましたように、どうしても小さな法人として、労働大学を国移管するとたまたもっと小さくなるわけですが、そうでないとしてもいずれにしても小さいですね。

統合できない理由は、JILPTの自律性が埋没しかねないという主張に尽きるわけでしょうか。

○厚生労働省　何点かお尋ねをいただいたように思います。勘違いしていたら恐縮でございますが、まず御指摘のとおり平成24年の閣議決定では、労働安全衛生研究所とJILPTと統合することを一旦は決めておりますし、その時点でシナジー効果が全然無かったという認識ではなくて、そこは24年以降、本法人、労働安全衛生研究所、いずれも大きく所管事業に違いはございませんので、そのシナジー効果の議論は今でも生きています。

具体的には、例えば働く人の職場鬱みみたいなメンタルヘルスの問題なんかは、労働政策研究・研修機構の研究の知見と労働安全衛生研究所の産業医学的なアプローチと、そこに一定の相乗効果が期待出来るだろうと思っております。

ただ、シナジー効果というのは恐らく統合した場合にシナジーのプラスだけが働いてマイナスがないのであれば、多分、何法人統合していても、いわば数珠つなぎ的にAとBにシナジーがあって、BとCにシナジーがあって、CとDにシナジーがある。だから全部くっつけていても構わないものなのだろうと思うのですけれども、法人の組織としての統合は両にらみといいますか、一方で事業本体の統合によるシナジー、両方の知見が共通で生かせるとか、あるいは重複しているところを一方で済むとか、そういう本体のシナジーがある一方で、法人として規模が大きくなっていく、あるいは事業の性格として違うものを1つの組織体の中にだんだん包含していくことになると、トップマネジメントのマネジメントの行き届き方という点でだんだん懸念が生じてくる。そういうデメリットもあるのだろう。

そこで最適な規模の切り出し方というのをメリット、デメリット双方を考慮しながら組織形態を決めていくというのが独法でもそうですし、あるいは民間企業が子会社としてどういう単位で分社化するのを決めるときも、同じような考え方なのではないかと思っております。

そういう意味で、安衛研とJILPTの場合には、大体職員規模としても100人ちょいで50対50に近い。ややJILPTが大きいですが、そういう規模でございまして、同じ研究、リサーチのつながりもあるということで1つの姿なのだろうと思ったわけですが、今回は平成19年の独法改革の考え方に従って、労福機構と安衛研を統合しよう。これは労災の予防対策から治療、リハビリテーションまで通じて行うという意味で、より深い事業本体のつながりがあると考えた次第であります。この法人のメインは職員規模で言っても1万5,000人を占める労災医療がメインの法人になるだろうと思います。そうしますと、労災医療メインの法人の中にこういった法学経済系の政策研究機関であるJILPTが入ったときに、そのトップマネジメントの行き届き方がどうなるか、あるいはそういった分野の研究者の確保の面でどうなるかということが懸念事項であるということで、最後は1ページ目の御説明の繰り返しになって恐縮ですが、そのように思います。

一方で最終的な姿として何もしないというふうに見えるのではないかと。消極的に見えるのではないかとするのは、各論を積み重ねていった結果、こういった今回ヒアリングで申し上げているようなスタンスをとらせていただいているわけでありまして、結果どうかというのは印象としてはそういう印象なのですけれども、一方、各論の理屈もあるんですということになるのですが、ただ、私ども小規模法人だからということはずっと言われておりまして、そうすると小規模法人で真っ先に見られるのは管理部門でございまして、114人の職員規模で総務、経理担当は16名ですので、決して管理部門が膨大であるということではない。大体人文系の研究機関の平均あるいはそれを少し下回るぐらいの規模ではないかと思っておりますが、いずれにしろそこが問題なのだろう。内部組織、研究部門以外の部門のボリュームが問題なのだろうということで、今回3ページ目で書かせていただいたとおりでございまして、経理業務あるいは研究本体ではない間接部門についてアウトソーシングを拡大していくことで、大体過去の、類似のというか、直近の独法同士の統合例で内部組織、部や課がどれぐらいの削減になっているかということ調べて、それに見合う削減が現実的に可能なようなアウトソーシングの弾だとかを、この1カ月詰めてまいりましたので、統合した場合、小規模法人だから間接部門のボリュームが大きいのではないかと懸念に対して、統合したとすればこのぐらい合理化を求められるだろうという数字については実現可能な形で合理化をする案を持っているところです。

以上でございまして。

○委員 今の御説明をお聞きしまして、私からも若干疑問点、確認点がございましてお聞きしたいのですが、今の議論の中で多分JILPTの規模の問題と機能の問題と2つ、3法人統合についてはあるような御説明だったのですが、この1ページの資料を拝見しますと、労福機構が1万5,600人で、安衛研が100名いて、統合法人としては1万5,700人前後。それが1万5,800名になると規模がおかしくなるという議論だとすると、そうではないのだろうと。そうだとすると、規模の議論としては恐らくA、B、C、Dという例を御説明いただきましたけれども、無限連鎖していけば多分どこかでおかしくなるから、どこかで適正な

規模というのは恐らくあるのだろうと私どもも思っていますが、それは今回の場合、2 法人と3 法人の差が規模としては余り差がないので、規模論で言うと2 法人が○で3 法人が×という議論はなかなか納得感は得にくいのだろうなと思っております。

そうだとすると、次に機能論なのかなと思っておりますが、その場合に例えば2 ページ目の資料の経済産業省にも、経済産業研究所というものがたまたまここに書かれてございますけれども、経済産業研究所にはこの間ヒアリングでお聞きしたところ、理事長と所長がいらっちゃって、理事長が組織のガバナンスについて責任を持ち、政策研究の責任は所長がおやりになっておられる。政策研究の責任者には世界的に著名な経済学者の方を所長にお招きして、世界的レベルでの経済政策について研究をされているというお話を私どももお聞きしていますので、例えばこの3 法人が仮に統合した場合、今のJILPTでやっている部分を例えば労働政策研究所として統合法人の中に附属する研究所とし、そこには所長を世界的に著名な労働法学者ないしは労働政策学者の方をお招きして、世界水準の研究をしていただくというやり方も独立行政法人でできないわけではないと思うのです。

機能面で要するに1 万5,800名のうち、1 万5,700人が労働災害に関連していて、100人で労働政策をやると労働政策がゆがむということには恐らくならないだろうし、今、JILPT でやっている方々が、労災の方々が横のセクションにいらちゃったら急に研究内容が変わるということも考えにくく、労働災害のグループが横にいと非常に研究にマイナスになるということとはよくわからなくて、マネジメントが弱体化するということは、理事長と所長を分けるということでは解決できるのかできないのか、そこをさらに検討いただきたいなという感想を得ました。

○厚生労働省 御指摘ありがとうございます。

経済産業研究所は他府省の所管法人で、そんなに詳しいわけではございませんが、理事長は民間のシンクタンク、みずほ総研の御出身の方を理事長としてお迎えになっておられて、研究所長には先生御指摘のとおり、世界的な経済学者の方をお迎えになっているということだったように承知しております。

そういったしますと、経済産業政策の研究という経産研のミッションに両方とも近い方を、同じ分野の方で立場としては民間シンクタンク御出身とアカデミズム御出身というふうに立場は違いますけれども、大きく経済産業政策に知見を持っている方という意味では、共通するバックグラウンドをお持ちの方を理事長、所長にお迎えになっているという例なのではないかと思ひまして、今の役割分担という話を仮にしますと、恐らく労働者健康福祉機構と安全衛生研究所とJILPTを統合しますと、理事長にとっては労災病院の管理運営がメイン業務になる。だから今はそういった病院経営に責任を持っていただくにふさわしいお医者様を理事長に迎えることになると思うのですけれども、それとこの経産研の例というのはマッチしない例のような気が拝聴して思った次第でございます。

1 つの法人の中に研究所という形である程度独立した部門を立ててという工夫がどうかという御指摘でございましたが、1 つには独立行政法人制度というものの仕組みとしまし

て、国の業務を一定範囲で切り出して、そこにその業務を総括し、実績に対する最終責任を理事長に負ってもらおう。そのかわり、その理事長によるその法人の業務運営については、国が箸の上げ下ろしを指図するようなことはしない。昔、特殊法人のときにはそういうことをやっていて、それがかえって責任の不明確化だという反省があったんだと思うのですが、そういったコンセプトの法人形態なのではないかと私どもとしては思っております。

そうしますと、理事長に畑の違う方を迎えて、でも研究所長にそういった研究者の方をお迎えすればという役割分担でいきますと、独立行政法人制度が期待するガバナンスとして理事長は労災医療、労災予防研究については、自らが自主的に責任を持っているけれども、労働政策研究のところは研究所長の方にお任せであるというような形態。1つの法人の中にそういったガバナンスが混在するという形は、独立行政法人制度として責任の明確化という観点から、政府が期待する姿ではないのではないかと思っております。

むしろ1つの事業のくくりとして、近接性のある事業単位で切り出して、その中身について全体をマネジメント層が責任を持つというのが独法制度の仕組みであって、規模の話は確かに御指摘のとおり、私も1万5,700までは許容範囲で、1万5,800はアウトだと申し上げたつもりはないのですが、1万5,700であっても労災の予防研究から治療リハビリテーションの一气通貫という姿であれば、1つのマネジメント層が共通して見られるだろうと思っております。

一方で1万5,800になるのが問題なのではなくて、そこで1万5,700をメインに見ざるを得ない人が、プラス100の方まで見るということが難しいということをお願いしたつもりでして、誤解があれば御説明がつたなくて申しわけありません。

○座長 前回もそうですが、少し意見がかみ合っているのかどうかというところがございまして、これは建付け上、理事長は独任制とございますけれども、私なんか考えるには、理事長というのは組織のマネジメントを行うわけで、組織マネジメントというのは必ずしも一つ一つの業務にどれだけ専門性が高いかということと関係がない。民間の製造会社であっても、必ずしも製造部門からのみ社長が出るわけではなく、事務系の社長も幾らでもおられて、では製造部門の技術開発まで一々口を出されるかということ、方向性を示唆されたりということはあるでしょうけれども、その辺を少し御理解いただきながら御説明をいただけますと、先ほどの所長と理事長のお話とか、幾つかの本当に機能しないのかどうかの議論が進展するような気がするのですが。理事長が専門でないからマネジメントが弱体化するというのは、その理事長が問題なような気がするのです。それであればどの部門の専門家でもないといけないという話になって、組織をどう動かして、どんな人事をされるかということが理事長の役目であって、それは世界的な方を所長なり何なり、その部門の長に迎え入れる。その努力をされるのが組織マネジメントの長のお役目なので、その部分はどうしてもかみ合っていないかなという気がするのです。

よほど理事長というネーミングでないと、研究者のレベルが高くないという説につ

いては、多分トップレベルの研究者というのも、その研究環境が保障されていて、国というか独法としての研究機関としていい研究ができる環境について、何らかのポジションで普通研究者の方は来られると思いますが、これが理事長とって組織マネジメントをしなければ研究者としておもしろくないという話とは少し違うような気がするのですけれども、余りに組織が大きいところにくっつく埋没するという、民間でもこれは大きいところにくっつけられる組織は必ずこう言うのですけれども、私は民間以上にそのリスクは無いのではないかと思います。ミッションがはっきりしているわけですから。これは意見です。

よろしいですか。事務局の方は。

○事務局 今の議論に関連しまして、では代表権を持つ役員を別途JILPT担当で置ければいいのかというところについて御見解を後ほどでも構いませんのでいただければと思います。

もう一つ、労働大学校の件でございますが、ゼロベースで議論というお話が冒頭ありましたけれども、ゼロベースというそのベースは、労働大学校は国移管がされるという上でのゼロベースなので、労働大学校を国移管するかどうかをゼロベースで検討するということでは全くないので、そこは誤解のないようにしていただければと思っております。

あくまで22年の閣議決定は生きておりますので、それを撤回するというのであれば、それ相応の理由、加えて労働大学校の移管をしないかわりに別の合理化をするというところについてきちんと御説明をいただければと思いますし、また、本日の資料の3ページで合理化の具体例とありますけれども、これで具体的にどの程度の規模がこれで合理化が図れるのか。法定理事数1名削減というのは具体的に出ておりますが、上の2つについて、この合理化によってどの程度縮減されるのかというところを教えていただければと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○厚生労働省 今のは宿題ですか。

○事務局 宿題でも構いませんし、今、お答えいただけるのであればお答えいただいても構いません。

○厚生労働省 趣旨を勘違いしてすみません。宿題ということであればきちんと整理して、また御回答させていただきたいと思っております。

労働大学校に関しましては、ゼロベースの解釈は各省ではつきかねるところもあって、政府全体の検討の発射台がどうなんだということがあれば、それに即してということだと思いますが、逆に申しますと、22年閣議決定、凍結されていないということが24年の閣議決定との本質的な違いであるということであれば、労働大学校の国戻し、私どもとしてはずっと3法人統合、他法人との統合ということを言われていて、大規模な事業法人の統合に対していろいろ私どもが感じている懸念を先月、本日と申し上げさせていただいたわけですが、労働大学校の国戻しをするしないによって、その統合に関するスタンスが変わってくるのかどうかですね。今回求められているものとして、そういうところは私どもとしても逆に御示唆をいただければ、これは後日で結構ですけれども、ありがたいと思っております。

その他の点はまた後ほど整理いたします。

○座長 どうもありがとうございました。

小規模法人に関しましては間接部門も出来るだけ効率化され、むしろ資源を主要業務に振り替えていかれる方法論というものを、こちらも何とか考えていきたいということで、その一方策として統合というお話が出てはいるのですけれども、統合以外にも何かそういう方法があるのであれば、むしろ積極的にお考えいただきたいところではあります。ここではこういった形で私ども、統合した形で、主要業務をむしろ充実するためにどうでしょうかということでお話しているとお取りいただければと思います。

それでは、これをもちまして労働政策研究・研修機構、労働者健康福祉機構、労働者安全衛生総合研究所のヒアリングを終わりたいと思います。度々にわたり御説明ありがとうございました。

さらに今、宿題という件がございましたけれども、追加的にまた話をお聞きすることや、追加の資料の御提出をお願いすることもあり得ますので、御承知おきいただければと思います。

それでは、長時間にわたりありがとうございました。

(労働政策研究・研修機構、労働者健康福祉機構、労働安全衛生総合研究所関係者退室)

○座長 続きまして、年金積立金管理運用独立行政法人からヒアリングを行います。所管府省、法人の方に御入室していただきます。しばらくお待ちください。

(年金積立金管理運用独立行政法人関係者入室)

○座長 本日はお忙しいところ、厚生労働省ほか御担当の皆様、おいでいただきありがとうございます。

冒頭10分以内で主務省から御説明をいただいた後、20分程度の質疑を行わせていただきたいと思います。極めて短い時間でございますので、御説明は特に必要なところに絞っていただいて結構でございますので、よろしくお願いします。

○厚生労働省 それでは、GPIFにつきまして御説明をさせていただきます。

公的・準公的資金の運用・リスク管理等の高度化等に関する有識者会議についてでございますが、先般10月30日の第7回の会議に事務局から報告書案が提出されました。最終報告書は今月中には取りまとめることになってございますが、本日はその報告書案の内容をもとに御説明をさせていただきます。

まず、報告書案の中でガバナンスの関係が4点指摘をされておりますが、当然この有識者会議自体がGPIFだけをターゲットにしているものではございませんので、少し一般的な書き方にはなっておりますけれども、まず各運用機関と所管大臣との関係というところで、担当大臣が資産運用の最終責任を負う形になっている場合がありますが、そうした体制が運用機関の自主性や創意工夫を損なわないよう留意する必要があります。特に公的年金におきましては、その担当大臣がその保険者としての立場にもある場合がありますが、こうした場合でありましても、運用機関は大臣に受託者責任を負うという前提のもとで、自主

性や創意工夫を十分に発揮し得る体制とすべきだということが1つでございます。

2つ目に、合議制機関の必要性ということで、業務に関する権限責任が理事長1人に集中している独任制のもとでは、規模、性格によって十分な機能発揮ができないケースもあり得る。そうした場合には常勤の専門家が合議制により実質的な決定を行う体制が望ましいという指摘でございます。

3つ目が専門人材の確保でございますが、各運用機関においてその運用対象の多様化ですとか効率的管理の高度化を図るためには、第一線の専門人材が必要で、報酬体系の見直しを含めた対策が不可欠だと。独立行政法人の人員数、給与水準、経費等の面における閣議決定等に基づく制約については、弾力的な取り扱いが認められるべきだという指摘でございます。

4つ目がステークホルダーの参画ということで、公的年金につきましては保険料拠出者である労使の意思が働くガバナンス体制が求められるが、選任された者はその選任元の団体の利益のみを代表するのではなく、被保険者を始めとする国民全体の利害を考慮して行動することが求められる。こういった指摘がされております。

その他、報告書案の中で関連しそうな部分でございますが、まず運用目標、方針のところで委託手数料等の縮減について指摘をされておまして、それ自体は評価をし得るものの、それがかえって十分な情報が得られず、貴重な運用機会を逃している。あるいは金融資本市場の発達を阻害する要因になっている可能性があるということも言われております。

次に、ポートフォリオでございますが、運用の高度化の中で、新たな運用対象の追加の検討ですとか、あるいはアクティブ運用のあり方の検討ですとか、ポートフォリオを適宜点検し、必要に応じて見直すとか、そういったことが指摘されております。

次に、リスク管理体制ということで、運用対象を多様化する場合にはリスク管理体制の構築あるいはファンド全体のリスクをコントロールする仕組みを強化すべきだという指摘がされております。

また、GPIFにつきましては63年の首都機能移転に関する閣議決定等々で、平成27年4月に神奈川県に移転予定となっておりますが、有識者会議の伊藤座長が以前、経済財政諮問会議のグローバル化改革専門調査会というものがございましたが、その会長でいらっしゃいました。そのときに平成20年になりますが、第2次報告の中で、神奈川県への移転は直ちに中止すべきだということが指摘されておまして、この有識者会議の中でも市場との対話を緊密に行う必要性等に鑑みて、本拠地を東京に置くべきであるという議論も出ていたということも申し添えさせていただきたいと思います。

以上の提言を踏まえまして、まだ提言案でございますけれども、この提言案を踏まえまして運用の高度化とリスク管理体制等のガバナンスの高度化につきまして、厚労省としての現時点の方向性等を説明させていただきます。

現行は改めて申し上げるまでもないかもしれませんが、現行はGPIFはパッシブ運用が中心で、国内株式のアクティブ比率は約2割となっておりますし、基本ポートフォリオ等

の重要事項の意思決定は、非常勤の委員による運用委員会の議を経て理事長が行う。閣議決定等による人員数、給与水準、経費等の面での制約のもとで、コストをできる限り抑制する観点からの業務運営に努めてまいりました。

海外の公的年金基金等と比較しますと非常に少ない職員で運用してまいりましたし、給与水準は国家公務員をやや下回る水準で、民間の金融機関等の運用経験者等の採用に支障があるような状況ではありますし、経費につきましてもリスク管理に不可欠なシステム経費等の捻出に苦慮しております。

有識者会議の報告書案、最終提言ではございませんけれども、現段階の報告書案を踏まえますと、今後の対応の方向性のところで大きく2つございますが、1つはオルタナティブ等々、新たな運用対象の追加の検討やアクティブ運用のあり方の検討などを踏まえた運用の高度化。もう一つは、運用の高度化を踏まえたリスク管理体制等のガバナンスの高度化といたしまして、理事長が運用委員会との合議に基づいて意思決定を行うように手当をして、合議制によって実質的な決定を行うような体制を整備する必要があるのではないかと。また、運用委員会の委員のうち、一部を常勤化して、機動的な開催を確保し、意思決定機会をきっちりと確保するべきではないかということ。また、専門人材の確保やシステム改修などによるリスク管理体制の強化。こういったことが必要ではないかと考えております。

こういった改革を進めるに当たりましては、これは何度か、前回も申し上げさせていただきましたけれども、閣議決定等による人員数、給与水準、経費等の面での制約を弾力化していただいて、運用リスク管理体制等のガバナンスの高度化を図り得る条件整備が必要ではないかと考えております。

こういった条件整備が明確化といいますか、明文化といいますか、きちんと行われるのであれば、先々はまたいろんな議論があり得るのかもしれないけれども、厚労省といたしましては独法制度の中でGPIFの改革を進めたいと考えております。

以上でございます。

○座長 ありがとうございます。

それでは、これより質疑に入らせていただきます。委員の皆様、御質問、御意見等ございましたらよろしく願いいたします。

○委員 御説明ありがとうございます。

有識者会議の報告書案を踏まえた上で、念のため確認ですが、そうすると独立行政法人の制度のもとで、今はイメージ的に言うと運用委員会、合議制組織が実質的なという言い方しておられていますが、そのような形で出来るだろうということ独法の中でということによろしいですね。

○厚生労働省 そこは先ほど申し上げたとおりです。先ほどもこれは申し上げましたけれども、先々またいろいろな議論があるかと思えますし、実際に有識者会議もまだ最終提言に至っておりませんから、そこでどう言われるかということもありますが、私どもとしてはまずは今の独法制度の中で出来ることをぜひやっていきたいと思っております。

○委員 それで、必要な手当等というところがございまして、人員数、給与水準、経費等の面での配慮ということをおっしゃっていらっしゃるのですが、この人員数とか経費の問題というのは、中期目標、中期計画を策定する側の問題で、今までも人員が増えている独法もございまして、ここは特段、こうでなければいけないという縛りがあったわけではないはずなので、そうすると給与水準のところの制約が特にあるというようにお考えなのでしょうか。

ただ、給与水準も結局、確かに国家公務員との比較、ラスパイレス指数という話になるのですが、年俸制とか任期制を採用なさると、それはラスパイレス指数との比較から外れるということになりますので、こういった措置を活用して非常に優秀な専門の人材を採用することは考えられると思うのですが、それ以上にさらにということでしょうか。

○厚生労働省 2つあったかと思うのですが、人員数の制約ですとか、人件費全体あるいは経費につきましては、確かに先生おっしゃるようにGPIFについて言えば、中期目標の中で制約になりますような人権費とか経費について、削減の目標を掲げてきたというところになるのですけれども、何で中期目標にそういうふうに記述してきたかといいますと、平成22年の独立行政法人の事務・事業の見直しの基本方針ですか。こういった閣議決定の趣旨を踏まえて関係省庁とも協議をして決めておりますので、厚労省としてはこういった閣議決定等ございまして、給与水準だけではなくて人員数にしても経費等の面でも引き続き厳しい見直しが求められているものと考えざるを得ませんし、さらに言えば外からもそういうふうに見られてしまうというところがございまして、私どもとしては専門人材を確保し、あるいは高度なリスク管理が可能となるようにするためには、この辺の制約を弾力化するための条件整備を、他の独法でも何個かあるよう認識しておりますし、そこをぜひ明確化するような形でお願いしたいと思っております。

○年金積立金管理運用独立行政法人 私から年俸制なり任期制なり、報酬体系の話をさせていただきますと、私どもやはり運用機関ということで専門性は高めていく必要がある。それも長期的かつ安定的に高めていく必要があるだろうと思っております。

そのためには専門性を有する人材の定着を図っていく、そして、その効果を組織に浸透させる。そして、組織の中でよい競争状態といいますか、競争させて、全体としてアップしていく必要があるだろう。そういう観点から見て、当法人では長期雇用を前提として採用し、また、報酬体系も長期雇用を前提としているものになっているということでございます。

そういう中で今般、有識者会議で専門人材を適切に確保して、高度なリスク管理が可能となるように給与水準等の制約について弾力的な取り扱いを行うべきという検討が行われ、恐らくそういう形で提言が出てくるだろうと思っておりますが、やはり私ども採用なんかをするに当たって、競争相手というのは民間の運用機関であり、金融機関である。これと給与水準を比べると低いというのが実態です。

私たちが採用の応募をすると、国のために運用をやりたいという人は結構いるのですが、

現実に給与を示すと格差に愕然として、結局泣く泣く辞退されるという人はおります。かなりおります。

ということで、そういう実態も踏まえ、恐らく有識者会議では給与体系も見直す必要があるという提言に結びつくのだらうと思うのですが、そして御指摘の年俸制、任期制でございますけれども、それは恐らく今後、報酬体系を見直す上で1つの検討対象にはなっていくのだらうと思うのですが、ただ、私ども年金の資金運用を要は長期的な収益確保という形でやっていかなければならないという場合、例えば年俸制ですとどうしても短期的な成果とか、そういう性格があるのだらうと思いますし、任期制、期間限定となりますと、果たしてそういう人たちが持っているノウハウが上手く組織に浸透していくのだらうかということで、いろいろな課題はあるのだらうなと認識しています。

そう考えると、いずれにせよ私どものGPIFとしては、有識者会議の報告を踏まえた形で今後報酬体系全体として考えていく必要があると思うのですが、そういうものを考えた場合にラスパイレース指数の制約を緩和していただくのがいいのではないかと。そうしてほしいという希望を持っております。

○委員 今に関連してなのですが、私の知識も偏っているのかもしれないのですが、金融機関でも日本系と外資系といろいろございまして、日系は確かに長期雇用を前提としてやっておられると思うのですが、同じ金融機関でも外資系は必ずしも任期とまでは言いませんが、別に終身雇用を保障しているわけではないということで、かつ、年俸制を採用されている会社もかなりいらっしゃるのではないかと考えていて、運用を確かに20年、30年続けていられる方というのは、国内金融機関は多いのかもしれませんが、外資の方の場合だと10年ぐらいすると人が大分入れかわっていることはそんなに珍しいことではないと私は理解しているのですが、そうであるとする外資の年俸は極端に高いですから、よけい話が複雑になるかもしれませんが、長期雇用を前提としていても年俸制、任期制の人を少し混ぜていくとか、そういう柔軟な人事配置みたいなことも、一応検討には値するような気がして、人が変わるからノウハウが移転できないと考えるのか、それとも、その時その時の時代に合った運用方針というか、それを体現されている方に入っていくことで、よりよい運用になるという考え方もあるかもしれませんが、長期雇用の方、任期制ないし年俸制の混ぜ方の比率の問題かもしれませんが、今の制度内でも出来ることもあるような気がしておるのですが、いかがなものでしょうか。

○年金積立金管理運用独立行政法人 御指摘のとおり、年俸制、任期制が全くだめだと言う気もなく、検討しなければなりませんけれども、それは1つのオプションにはなるのだらうなという気はしています。とは言っても先ほど日本の運用機関と外資は実態が違うし、それは日本の風土にもよるかもしれませんが、今後どう変わるかにもよるかもしれませんが、ただ、やはり年俸制、任期制で全て片づくという話ではないのだらうなという気がする。

そうなった場合に、給与体系が年俸制だと他の人たちよりもダブルスタンダードで、で

はそんなに基準が違っているのかというと、そういうわけにも必ずいかないわけでごさいます。そうなるいろいろなバラエティがあってもいいのかもしれませんが、ただ、今の実態から言えば、長期雇用を前提とした給与体系というのが1つのベースになっていき、そうなる以上、どうしても本質的なラスパイレスというものから逃れることは今の体系ではできない。それはいろいろバラエティがあっても、そこに手をつけずに報酬体系を有識者会議の提言を踏まえ、また、現実に合わせてやっていくのはかなり難しいのではないかという気がしています。

○厚生労働省 御紹介でございますけれども、先生おっしゃるように外資の運用機関というのはボーナスとか任期制というものとられているのですが、例えば年金資金のスポンサーですと、例えば私が知っている限りにおきまして、全米2位のカルスターズだってCIOはプロパーの方とか、ある程度、中での知識の蓄積というのは図っておりますので、ここもいわゆるスポンサーとしてどのように知識を深めていくかということでございますので、そういう専門家の方とプロパーで優秀な方を育てていく。ベストミックスみたいなものをどういうふうに考えていくかという問題かと存じております。

○座長 今、お聞きしていますと、組織のあり方としては独立行政法人で、その他のガバナンスの規定等も今の制度的にどうしても行えない話ではないということで、あと、幾つかの部分、給与、経費、人員については今、言われた年俸制、任期制などを採用して、さらなる柔軟性を図られるということだけでも、平均的レベルとしてどうしてもラスが気になるというぐらいのお話ということで大体よろしいでしょうか。ここがどうしてもという何か御要望があれば、今回はそこをむしろお聞きしたい。制度的なものであったり、運用面というのはそちらが意思決定していただければ運用で随分対応できると思うのです。何か聞き漏らしている点がございましたら教えていただければと思うのです。

○厚生労働省 今日は何回も申し上げます。ただ、先ほどのラスパイレスにつきましては、年俸制であれ任期制であれいろいろ検討しながら、ミックスを考えるにしましても、ベースになるところをどうしてもラスパイレスの制約を外していただかないと、なかなか前に進めないというところがございますので、先ほど来の人員数とか経費もあわせまして、ぜひその制約の弾力化を明確化していただくことをぜひともお願いしたいと思っております。

○座長 いずれにしろ、組織特性に合わせたミッションのようなものを明確化して、その特性について再確認をして、その運用の体制を今回わかりやすく外にも発信していただきたいと思いますということでございますね。

事務局から何かございますか。よろしいでしょうか。

それでは、これもちまして年金積立金管理運用独立行政法人のヒアリングを終わりにしたいと思います。厚生労働省及び法人の皆様におかれましては、本日はお忙しい中、御対応いただきありがとうございます。また必要がある場合には追加的にヒアリングでお聞きすることや、追加の資料をお願いすることもあるかもしれませんが、そのとき

にはよろしく願いいたします。

それでは、これで終了させていただきます。どうもありがとうございました。

(年金積立金管理運用独立行政法人関係者退室)

○座長 続きます、大学評価・学位授与機構、国立大学財務・経営センターからヒアリングを行いたいと思います。所管府省、法人の方に御入室いただきます。しばらくお待ちください。

(大学評価・学位授与機構、国立大学財務・経営センター関係者入室)

○座長 本日はお忙しいところ、文部科学省ほか、御担当の皆様においでいただき、誠にありがとうございます。

冒頭5分以内で主務省から御説明をいただいた後、20分程度の質疑を行わせていただきたいと思います。

5分という極めて短い時間でございますので、特に御説明が必要な事項を御説明いただければ結構でございます。

それでは、御説明のほどよろしく願いいたします。

○文部科学省 私から簡単に御説明をさせて頂きたいと思います。

お手元に資料もお配りしてございますけれども、前回頂いた指摘についてお答えをすることで御説明をさせて頂きたいと思います。

前回、大学評価・学位授与機構と国立大学財務・経営センターについては、統合するのが適当ではないかという御指摘を頂きました。ワーキンググループで先生方から種々御意見を頂いたところございまして、この御指摘を踏まえまして統合の方向で検討を進めて参りたいと考えてございます。

これら2法人の統合につきましては、御案内のとおり平成21年に統合法案を国会に提出していたところでございます。その際の国会審議では、大学改革や大学に対する支援が多岐にわたって必要となる中で、統合後の法人がどういう形でこれを支援していけるのか、組織のあり方をさらに精査して、単に数を減らすのではなくて、プラス面をしっかりと説明できるようにする必要があるといった議論がなされたところでございます。

こうした審議を踏まえまして、その時点ではこれら2法人の統合について時期尚早ということで見送られたという経緯がございます。

今回の統合に当たりましては、こうした経緯を踏まえまして我が国の高等教育の質の向上、国際通用性の確保ということに資する法人となるように、統合の具体的なあり方について検討を進めて参りたいと考えております。

統合の検討に当たりましては、これから申し上げるような点について御配慮頂ければと思っております。

財務・経営センターが行っている資金の貸付、交付業務につきましては財投資金が活用されていることから、区分経理が必要でございます。また、大学評価等の業務とは大学に対する審査の観点等が異なりますので、組織上も明確な区分を設ける必要があると考えて

おります。

具体的なあり方については検討してまいりたいと考えておりますが、資金の貸付業務、交付業務については法人内に独立した組織を置いて、理事とは別に長を置く必要があると考えております。

高等教育の質保証に関する業務につきましては、前回も御説明をさせていただきましたが、国際的な質保証の枠組みの構築であるとか、各大学の内部質保証支援や人材育成、これらを支える研究機能の強化など、重点的に取り組む課題が多く見込まれることがございますので、質、量ともに増大する見込みでございます。

統合によりまして管理部門等の効率化が見込まれますけれども、その分をこれらの業務に充てて、統合後の法人がその使命をしっかりと果たせるように組織のあり方を検討してまいりたいと考えておりますので、これらの点について御配慮いただければありがたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

続けて御説明をさせていただきたいと思っております。時間も限られておりますので、簡潔にと思っておりますが、認証評価について民間評価期間による実施を促進するための具体的な措置及びスケジュールについてということでございます。

民間評価機関による評価実施を促進するため、機構としてこれまで取り組みを行ってきております認証評価機関連絡協議会を平成23年1月に設けまして、認証評価をめぐる課題の検証その他の事柄を行っております。機構のノウハウの普及を含めた各認証評価機関の評価の充実のための取り組みを進めているところでございます。

また、平成23、24年度に評価手数料の値上げを行いまして、現在では民間評価機関の評価手数料の額のほうがむしろ低くなっている状況がございます。

文部科学省におきましても、認証評価機関の新設に関心を有する団体からの相談に応じますとともに、既存の民間認証評価機関に対し、実施対象校数の拡大に向けた検討の要請等を行って参りました。

その際、課題についても聴取をいたしました。それに対して評価者、事務組織、施設等の評価体制の整備、そのための安定的な財源の確保、評価のノウハウの蓄積等が必要ということでもございました。

また、我が国の認証評価制度につきましては平成16年度から始まったものでございますけれども、中教審の答申や教育振興基本計画におきましても、国際通用性等の観点から大学等の質を保証し、その向上を促すため、制度のさらなる改善が必要という指摘がございます。

こうしたことから、民間認証評価機関による評価を拡大していくためには、民間認証評価機関における評価体制の整備、機構から民間評価機関への知見、ノウハウの普及などの条件整備が必要でございます。

また、我が国の認証評価制度全体を改善していくため、諸外国の質保証機関とのネットワーク、質保証に関する調査研究の体制、実績を有する機構がその牽引役を果たすことが

求められており、評価に関するPDCAサイクルを通じてそのような先導的役割を果たしていく必要があると考えてございます。

このため、文部科学省として引き続き連絡協議会における各認証評価機関の評価の充実に向けた取組の推進を促すとともに、既存の民間認証評価機関に対する実施対象校数の拡大に向けた検討の要請、教育情報関係者等の民間事業者に対する認証評価の実施について企画を行うとともに、大学団体等の意向等も聴取し、年度内を目途に課題の整理と対応方策の検討を行うこととしたい。

また、現在中央教育審議会、大学分科会で年度内の審議の取りまとめに向けて認証評価のあり方を含む大学の質保証に関する議論が行われておりますので、この審議状況を踏まえつつ、平成26年度のできるだけ早い時期に、認証評価に関し機構が担うべき役割のあり方についても検討を行いたいと考えております。

長くなりましたが、説明は以上でございます。よろしくお願いたします。

○座長 ありがとうございます。

それでは、御質問、御意見をお願いいたします。

○委員 まず財務・経営センターと大学評価・学位授与機構の統合の方向で御検討いただけるということで、私ども大変その御決断は高く評価させていただきたいと思ひます。

以前から懸案でございましたので、今回の独法のきちんとした整理の中で、そのような方向で進めて頂くのは文科省さんの行革に対する姿勢の現われとして、非常に高く評価されることと思ひます。

こちらから統合と言っておいてなのでございますが、要はシナジー効果がどういうものになるかということについて、一応、どのような想定をなさっているのかということ、今でなくてもよいのですが、確認させていただきたいと思ひます。

それから、統合の検討に当たっての配慮といたしまして、資金の貸付交付業務については法人内に独立した組織を置くということでございますが、恐らく区分経理など区分を設けることは必要なのだと思ひますが、そういう別の切り分けた組織を置く、これは理事とは別に長を置く必要があるということでしょうか。独立した組織や長についてどのような想定をされているかということなのですが、これから御検討ということになるろうかと思ひますが、例えば理事の兼務で名前は兼〇〇という形でもよろしいかもしれませんが、何かそういうようなことも考えられないのかと思ひまして、現在の想定についてお伺いできればと思ひます。

○文部科学省 ありがとうございます。

まずシナジー効果はおっしゃるとおりで、私たちとしても単に財経センターが小さいから統合するんだということにはしたくなくて、先ほど御説明申し上げたように、それが大学改革にとってプラスになるようにしたいと思ひています。

具体的にどうしていくかというのはきちんと今後、考えますけれども、例えば経営的に、今まで財経センターが担っていた経営的な部分についての調査研究的なものとか、これは

まだ私案ですけれども、考えられるのかなと思ったりしています。またよく考えます。

また、理事とは別に長をと考えた趣旨は、率直に言って担当する理事を置くという考え方も実はあり得ると思っています。ただ、組織の統合の方向で考えると申し上げましたが、その場合に今の理事の人数を維持できるのだろうかということがあって、仮に維持させていただけるのであれば、担当の理事を置くこともあり得ると思っていますが、我々が検討した中ではもしそういうわけにいかないのであれば、それにかわる何らかの役職の方を置いて、このセンターを見ていただく仕組みが必要なのかなと思ってこのように言わせていただいたところであります。

○座長 ありがとうございます。

よろしいですか。

○委員 今後さらにここは詰めていかれるということでございますね。

評価業務についてよろしいですか。質、量ともに増大というお話を前回は承っていたわけですが、民でできるものは民にという大原則があることは言うまでもないわけで、もちろんまだまだ民間が育っていったいないところもあるかと思いますが、しかし、幾つかの評価で、民間機関は既に育ってきていて、並列的にむしろ評価手数料の値上げをして、高くなっているというお話でございましたが、そういうような形で育ってはいる中で、道筋としてどのあたりで大学評価・学位授与機構として自分が評価するのを止めるか、つまり、その事業からの撤退という道筋をつけておくことが必要かと思うのですが、そのあたりの具体的なスケジュールはいかがでしょうか。もちろん先ほどから国際的な視点とか、それはよくわかるのですが、基本的にほかの民間がやっている評価に係るところもあるわけでございますね。そうすると、どの機関に行くかによって変わるのか、まず評価基準というものは文科省でつくられるのでしょうか。評価基準自身は。

○文部科学省 評価基準の基準となるものを我々が作っています。

○委員 そうですね。そこで国際的な取り組みに対するこういうものを評価基準に入れなければいけないという形で多分、もとは作られるのですね。そうすると、大学によっては大学評価・学位授与機構がやる評価だけでない民間機関の評価も受けるわけなので、牽引する立場として必要であるとおっしゃるのですけれども、でも、他方でそうでない評価機関、純粋な民間で受けているところもあるわけです。このあたりが、それはやはり評価基準のものとどこでしっかりやるのが大切で、例えばもう少し具体的に評価基準に落とすときに、どういうことを考えるべきかということはこの機構で調査研究することは十分必要だと思うのですが、機構自身が評価事業としてするというのはどこまでやるべきか。

一番大事なのは、民間の評価でもそういうことを評価してもらわなければいけないわけですから、そこを浸透させなければいけない。他方、自らの事業としてどこまでこの機構がやるべきかというのが疑問なのですが、いかがでしょうか。

○文部科学省 2つのことを申し上げなければいけないかなと思っています。

まず、いわゆる認証評価そのものについては、用途が、スケジュールがと言われると、

先ほど御説明したように我々も努力はしているつもりですけれども、何せ働きかけはするものの、相手方がある話なので、今の時点でいつまでにどうだと、大変申し訳ないのですが、それはなかなかお約束できる状況にないということがございます。

ただし、大きな方向性としてはそういうほかの機構以外のところが育ってきて、力をつけてくれば、そちらに割合的に移っていくものだと思っています、大きな方向としては。ただ、評価自体についても牽引役云々といいますのは、先ほど少し触れましたけれども、日本の大学評価自体が、やはりまだ生まれて日が浅いところがあって、評価自体のあり方をもっと見直していかなければいけないという宿題を頂いていますし、それは我々も当然考えなければいけないし、いろんな国際的なつながりやらノウハウを一番持っている機構にも、その役割は今の時点ではやはり果たしてもらわなければいけないと思っています。

そのときに、ただほかの機関がやっているのを見てどうこうというだけではなくて、そこはみずから新しいことをやりながら回していくという作業が現在どうしても必要、というのが1つ。

もう一つ言わせて頂かなければいけないと思ったのは、実は先ほど申し上げた高等教育の質保証に関する業務が質、量ともに増大するという意味は、いわゆる認証評価自体の仕事がふえるということではなくて、もっと広い意味で言わせていただいたつもりなのですけれども、いろんな大学の質の保証についての国際的な動きもございます。アジアでもヨーロッパでもある。それから、評価自体の見直し云々という話もありますし、いろんなそういう動きがあって、それに対応していかなければいけない。そういったいわば評価事情とはまた違う柱になると思うのですけれども、質保証連携事業みたいなものを機構としてこれから力を入れていきたいという思いがございまして、そのことを言っているつもりでございます。

○委員 その後者のほうです。自ら認証評価事業を行うのではなくて、これからの大学のためにいろいろ必要だという、その業務は必要だと思うのですが、そうであれば、そこに重点を置いていくのであって、自らの認証評価事業は、つまり民間と並んだ形でやっている事業は全体が膨らむわけにはいかないはずなので、そもそもの質評価をどういうふうに行っていくかということの検討を行う。

認証評価のほうからは、できるだけ撤退していくという全体の流れを出して頂いたほうがわかりやすいかなと思ったわけです。

○文部科学省 すみません、同じことになってしまうかもしれませんが、大きな流れというか方向性としては、我々も先ほど申し上げたように他の機関でちゃんとした評価ができるところが育ってくれば、あるいは既存のところは今よりも多くの大学の評価に対応できるようになれば、そちらのウェートを増やして頂きたいなという思いは実際に持っております。よりその機構として協力すべきところにちゃんと協力できるようにしたい、させてやりたいという思いはございます。

ただ、大変申しわけないのですが、先ほどの説明の中であったように、今ある機関への働きかけあるいは相談、何をどうすればもっとたくさんできるようになるのという相談はしています。

それから、ある時期、ある団体が新しく認証評価機関をつくろうという検討をしておりました。その相談には実は乗っておりましたが、それはこちらではなくて先方の御事情でしょうか。現在はそれは止まってしまっています。ただ、それを言っていると、いつまでたってもこの状況が変わらないということになりかねないので、私のほうでも実はこういった例えばこういう仕事に関心を持ちそうな業界といますか、そういうお仕事をしておられるところの方に、実際に声をかけていかがですかということはやっておりますし、これからもやっていきたいと思っております。ただ、今の時点でよしぜひやろうと言ってくれているところがあるわけではないので、その意味ではいつまでにとどうと言われると、そこは気合いはあってもお約束はできないという状況でございます。

○座長 ありがとうございます。

よろしいですか。

○委員 多分、前回もお聞きして、今日もお聞きして、ただ、最終的に何となく私の中でもやもやしているのは、民間の評価機関が育っていない。先ほどの御説明ではつくろうとしたけれども、結局つくれないとか、ないしはつくったところも数が、大学を見る数が増えていかないとかいう、その一番の要因というのは民間の人の問題なのか、何の問題なのかというのは、今の文部科学省の理解では何が課題で、それはどう解決すべきなのか。そういうところはもう少し御説明いただけますでしょうか。

○文部科学省 我々が直接ある評価機関から聞いたところでは、先ほども触れましたが、思うには1つは体制の話。それは何でかということ、毎年恒常的に業務量が決まっているわけではないという難しさが1つあります。今ある機関でも現にそういう難しさは抱えているのですけれども、あるときものすごく多かったり、次の年にもものすごく少なかったりみたいなのところがあって、なかなか組織としては準備、対応が難しいということ。それから、当然ながらそれに伴う財源の問題。

あとはやはりこれは機構としても随分努力してくれていますけれども、ノウハウの蓄積といえましょうか、特にまだあまりやったことのない分野とか講習とかそういったところの問題があると思います。

それと別にまだ参入していないあるところに私が御相談に行ったときは、やはり一番難しいのは、実際は大学の教育研究にお詳しい方を集めて評価をする以外にない。特に定量的なものではなくて、定性的な評価が非常に重要になると思うのだけれども、その難しさを外の世界から入ってくるには非常に感じる。そういうことを言っておられました。

だけれども、そのところは現に今やって頂いているところがあるわけで、その蓄積、それから、うまくそれを共有するといいますか、そういったものである程度はカバーできるのではないかと私は思っているの、そこら辺を先ほど申し上げた体制やら何らかの話

と中身の話とあわせて、例えばこういうふうにしたらいかがですかとか、そんなような働きかけをしていくのだらうと実は思っています。

○座長 ありがとうございます。よろしいですか。事務局から補足的な御質問はありますか。

こうやって統合を一度お決め頂くと、皆様方は非常にいいシナジーについては創造性を持って多分お考えをいただけたと思いますので、そういう意味では一旦決められたことは非常に優秀な皆様方なので非常に期待するところでございますので、ぜひよろしく願いいたします。こういう議論に参加させて頂いた民間人として、国のために少しでもいい方向が出て、多分これは期待値どおりだと思いますので、よろしく願いいたします。最後に余計なことを申し上げました。

それでは、時間になりましたので、これを持ちまして大学評価・学位授与機構、国立大学財務・経営センターのヒアリングを終わりたいと思います。文部科学省及び法人の皆様におかれましては、御対応ありがとうございます。今後必要に応じて、また資料等をお願いすることがあるかもしれません。その節にはよろしく願いいたします。

それでは、本当にありがとうございます。

(大学評価・学位授与機構、国立大学財務・経営センター関係者退室)

○座長 以上をもちまして、本日のヒアリングは全て終了いたしました。

本日のヒアリングを踏まえ、各法人の主要論点における本ワーキンググループの現時点の意見としましては、まず労働政策研究・研修機構、労働者健康福祉機構、労働安全衛生総合研究所につきましては、労働者健康福祉機構と労働安全衛生総合研究所の統合に加え、労働政策研究・研修機構を加えた統合を含め、そのあり方について引き続き検討するものとし、なお、労働大学校については、その検討の中で国の移管を含む今後の取り扱いについて議論を行っていきます。

年金積立金管理運用独立行政法人に関しましては、組織形態としては独立行政法人の形態を維持しつつ、日本経済再生総合事務局の有識者会議の提言を踏まえ、年金資産の運用管理に適したガバナンスを強化する方向で検討します。

大学評価・学位授与機構、国立大学財務・経営センターに関しましては、文部科学省から両法人の統合を行う方向で検討を進めたいという方針が示されたことから、統合を行う上で必要となる手当を含め、引き続き検討を行っていきたいと思います。

以上でございます。いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○座長 本日の会合はこれで終了したいと思います。委員の皆様、長時間にわたり御対応ありがとうございました。